



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Makbulloh¹, Rahmi Hermawati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : makbuloh1989@gmail.com¹, dosen00817@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 19-02-2025

Revised : 21-02-2025

Accepted : 23-02-2025

Published: 25-02-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Ciomas Adisatwa Bogor, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a descriptive characteristic approach. The respondents used were employees of PT Ciomas Adisatwa Bogor with 82 employees as research samples. Data collection techniques by distributing questionnaires (g-form), literature, observation, and literature studies. The results of the study indicate that there is a partial positive effect between Motivation on Employee Performance with an influence contribution of 64.3% strengthened by the $t_{count} > t_{table}$. There is a partial positive effect between Work Discipline on Employee Performance with an influence contribution of 56.3% strengthened by the $t_{count} > t_{table}$. While the simultaneous results show that there is a simultaneous positive effect between Motivation and Work Discipline on Employee Performance with an influence contribution of 64.5% strengthened by the $f_{count} > f_{table}$.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Bogor, baik secara parsial serta juga secara simultan. Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif dengan pendekatan karakteristik bersifat deskriptif. Responden penelitian yang digunakan adalah karyawan PT Ciomas Adisatwa Bogor dengan 82 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner (*g-form*), kepustakaan, observasi, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,3% diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Terdapat pengaruh yang positif secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,3% diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sementara pada hasil simultannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,5% diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri unggas telah mengalami perkembangan pesat dalam beberapa dekade terakhir, didorong oleh meningkatnya permintaan akan produk unggas sebagai sumber protein utama, kemajuan teknologi peternakan, serta modernisasi dalam sistem produksi. Seiring dengan berkembangnya industri unggas, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting dalam memastikan produktivitas karyawan tetap optimal.



Manajemen umumnya mengacu pada penggunaan sumber daya sehari-hari secara efisien untuk mencapai tujuan. Selain itu, manajer juga dapat digambarkan sebagai orang yang sangat konservatif dalam kaitannya dengan operasional organisasi dan bisnis perusahaannya. Metode alternatif yang dapat menggambarkan manajemen antara lain pengawasan, penegakan aturan, pelaksanaan tugas, atau pengelolaan. Dengan kata lain, manajemen mengacu pada individu atau kelompok yang mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pengelolaan organisasi bisnis.

Sumber daya manusia (SDM) yang secara keseluruhannya mempunyai kecenderungan krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, dan faktor ini merugikan kemampuan perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengutamakan kinerja karyawan sebagai salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan. Retensi pegawai pada posisi kerja yang sesuai akan berdampak pada kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Tanpa komitmen dan dukungan karyawan yang meningkatkan kinerja dari segi kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional, perusahaan tidak akan mampu bertahan, tumbuh, atau mengembangkan usaha bisnis baru di masa depan. Oleh karena itu keberhasilan suatu usaha sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Organisasi mengatasi permasalahan dengan melaksanakan pelatihan dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu lebih memperhatikan kualitas pegawai, termasuk peningkatan pengetahuan pegawai, keterikatan pegawai, retensi pegawai, dan kepuasan pegawai. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya terhadap tujuan organisasi.

Bisnis harus memiliki perencanaan strategis untuk mencapai dan melampaui tujuan ini, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia di mana informasi sensitif ditangani oleh personel. Artinya menjaga etika kerja yang stabil untuk mempertahankan posisi saat ini dan jadwal kerja tepat waktu untuk mencapai tujuan perusahaan. Bisnis memandang karyawan sebagai sumber daya yang sangat berharga, oleh karena itu pentingnya sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas tidak dapat dilebih-lebihkan.

Peningkatan produktivitas di tempat kerja mendorong pelaku bisnis untuk terus meningkatkan alur kerjanya guna mencapai tujuan yang menghasilkan keuntungan dan bermanfaat bagi masyarakat umum. Agar bisnis dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif, sumber daya manusia harus berkualitas tinggi dan disesuaikan dengan kebutuhan situasi saat ini. Untuk meningkatkan produktivitas, bisnis melaksanakan kegiatan pelatihan karyawan dengan berbagai tingkat keahlian. Kesenjangan kemampuan ini terkait dengan hasil pemeriksaan dan kualifikasi yang telah dikukuhkan oleh perusahaan.

Hubungan antara kinerja karyawan, motivasi, dan disiplin kerja sangat erat karena ketiganya saling memengaruhi dan dapat membentuk pola perilaku kerja yang positif atau negatif. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin berkinerja tinggi karena mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai hasil yang baik, dan juga motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan tetap fokus pada tujuan mereka, bahkan dalam menghadapi tantangan atau hambatan. Sedangkan pada disiplin



kerja mencakup kepatuhan terhadap norma-norma, aturan, dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja.

Kinerja karyawan dalam industri pengolahan unggas memiliki peran krusial dalam menjaga produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas produk. Beban kerja yang tinggi, terutama dalam proses penyembelihan, pemotongan, dan pengemasan, sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berpotensi meningkatkan tingkat kesalahan dalam produksi. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi aspek penting agar karyawan dapat bekerja secara efektif sesuai dengan standar industri.

PT Ciomas Adisatwa, sering dikenal sebagai Japfa, didirikan pada tahun 1993 di Bogor, Indonesia. PT Ciomas Adisatwa merupakan perusahaan yang menjual produk olahan protein hewani dan memberikan solusi untuk kebutuhan bisnis dan tenaga kerja saat ini. Salah satu produk yang ditawarkan PT Ciomas Adisatwa adalah ayam yang bersih, higienis, dan berkualitas. PT Ciomas Adisatwa memiliki rumah potong ayam tipe A yang ditempatkan secara strategis dan jaringan peternakan penggemukan ayam di seluruh wilayah metropolitan Indonesia. Selain itu, PT Ciomas Adisatwa juga melakukan pengembangan produk bagi pelanggan perusahaan ini yang menginginkan produk unik dan eksklusif. Selain itu, perusahaan ini juga melakukan pengembangan produk untuk pelanggan perusahaan ini yang menginginkan produk unik.

Sektor perunggasan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam kaitannya dengan pengurangan kebutuhan konsumsi hewani. Pasar akan daging ayam menjadikan peternakan sektor perunggasan untuk menjanjikan ladang guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Walaupun peternakan mempunyai kualitas yang baik, namun produktivitas usaha peternakan sangat rendah karena sebagian besar peternakan masih dihasilkan oleh peternak tradisional.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan mereka (SDM) dalam beradaptasi dengan keadaan yang berubah, hal ini disebabkan oleh motivasi mereka sendiri terhadap etos kerja mereka. Dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan dalam suasana kooperatif dapat dicapai melalui motivasi yang tinggi. Karyawan dengan motivasi tinggi secara konsisten lebih fokus, lebih produktif, dan memiliki ambang produktivitas lebih tinggi dalam pekerjaannya. Mereka (SDM) juga secara bertahap menjadi lebih mandiri dan mempunyai sarana untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusinya. Sebaliknya motivasi kerja yang buruk dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang kurang motivasi bisa saja mengalami penurunan produktivitas, menurunnya semangat kerja, dan mungkin kurangnya kreativitas dalam mencari solusi atas permasalahan yang muncul.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian insentif, penyediaan sarana untuk mengejar kemajuan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, kerjasama dapat menjamin karyawan tetap termotivasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras dan lebih rajin untuk mencapai tujuan bersama, yang mendorong kerjasama tim dan kemajuan. Motivasi di tempat kerja dapat merangsang kreativitas dan inovasi di kalangan karyawan. Mereka yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, mencari solusi inovatif, dan membantu meningkatkan proses atau layanan di dalam perusahaan.



Faktor selanjutnya yang bisa saja yang menjadi sebab pengaruh dalam halnya kinerja karyawan pada perusahaan yaitu disiplin kerja dengan berkaitan kinerja karyawan di perusahaan bisa saja memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan perusahaan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Karyawan yang patuh terhadap peraturan perusahaan cenderung menghindari pelanggaran, menciptakan lingkungan kerja yang stabil, dan mendukung kinerja yang baik.

Disiplin kerja mencakup keteraturan dan ketertiban dalam menjalankan tugas. Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan konsistensi kinerja. Disiplin kerja membantu karyawan untuk menjaga fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi lebih mungkin menyelesaikan tugas-tugas dengan akurat dan tepat waktu. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya sekadar patuh terhadap aturan, tetapi juga merupakan faktor kunci yang membentuk perilaku dan kinerja karyawan secara keseluruhan di dalam organisasi. Perusahaan yang mampu mengembangkan dan memelihara budaya disiplin kerja yang positif dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Kedisiplinan membantu dalam pengelolaan konflik dan menjaga keseimbangan tim, karyawan yang bekerja dengan disiplin cenderung memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Kedisiplinan karyawan berdampak positif pada efisiensi operasional perusahaan. Tugas-tugas dapat diselesaikan secara teratur dan tepat waktu, mengurangi risiko keterlambatan atau kesalahan.

Merujuk pada latar belakang penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, kini peneliti akan melanjutkan penelitian dengan menggunakan judul subjek dan variabel: *“Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ciomas Adisatwa Bogor”*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang, maka rumusan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Bogor?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif dengan pendekatan karakteristik bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:13), menjelaskan bahwa “pendekatan kuantitatif melibatkan data konkret yang berupa angka, yang akan diukur menggunakan alat statistik sebagai sarana pengujian dan terkait erat dengan permasalahan yang sedang diselidiki untuk mendapatkan kesimpulan”. Selanjutnya, menurut Sugiyono (2021:64), berpendapat; “Penelitian deskriptif adalah



metode yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan objek yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan”.

Dengan demikian, dalam penelitian ini, metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan untuk menganalisis data secara sistematis guna memperoleh gambaran yang objektif mengenai fenomena yang diteliti. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik guna mengidentifikasi pola, hubungan, serta kecenderungan yang muncul dalam penelitian. Penggunaan metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami dan menginterpretasikan data berdasarkan fakta yang ada, sehingga hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau rekomendasi lebih lanjut.

Variabel Penelitian

Menurut Nurdin, et al (2019:27), berpendapat bahwa; “operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena”. Terdapat dua variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian, hubungan antara kedua variabel ini dianalisis untuk memahami sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:33), berpendapat bahwa “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Adapun pada variabel bebas yang diteliti meliputi; Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) yang menjadi fokus subjek pembahasan pengaruhnya terhadap variabel dependen atau variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2017:39), berpendapat bahwa “variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yakni, sebagai subjek variabel yang berindikasi adanya pengaruh dari dampak faktor variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂). Berikut dibentuk berupa tabel operasional variabel guna menyusun konsep pengambilan data yang akan dilakukan mencari daripada hasil penelitian:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Independen	Definisi	Indikator	Nomor Kuesiner
Motivasi (X₁) Sumber indikator: Abraham Moslow dalam Imbron dan Pamungkas (2021:61)	Menurut Kadarisma (2018:278) menyatakan bahwa “motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.	1. Kebutuhan fisiologikal (<i>physiological needs</i>)	1 dan 2
		2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety needs</i>)	3 dan 4
		3. Kebutuhan akan kasih sayang (<i>love needs</i>)	5 dan 6
		4. Kebutuhan harga diri (<i>esteem needs</i>)	7 dan 8
		5. Aktualisasi diri (<i>self actualization</i>)	9 dan 10



Disiplin Kerja (X₂)	Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Sikap	1, 2, 3, dan 4
		2. Norma	5, 6, dan 7
		3. Tanggung jawab	8, 9, dan 10
Sumber indikator: Hasibuan (2017:115)			
Variabel Dependen	Definisi	Indikator	Nomor Kuesiner
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	1. Tujuan	1
		2. Standar	2 dan 3
		3. Umpan balik	4 dan 5
		4. Alat atau sarana	6
		5. Kompetensi	7
		6. Motivasi	8
		7. Peluang	9 dan 10
Sumber indikator: Wibowo (2017:85)			

Populasi dan Sampel Penelitian

Berdasarkan pendapat Yusuf (2017:144), populasi adalah “keseluruhan atribut yang dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian”. Maka dalam penelitian ini yang menjadi objek populasi digunakan adalah seluruh karyawan PT Ciomas Adisatwa Bogor yang berjumlah 474 karyawan.

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang menjadi fokus penelitian dan dianggap mampu mewakili seluruh populasi (Yusuf, 2017:144). Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan pendekatan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:120), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang setara bagi setiap unsur dalam populasi, yaitu teknik pengambilan sampel acak sederhana tanpa memperhatikan strata yang mungkin ada dalam populasi. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, dengan hasil perhitungan menjadi 82 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137), berpendapat bahwa; “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Dalam penelitian ini pengumpulan data-data guna mendukung jalannya penelitian, didapatkan dengan beberapa teknik sebagai berikut ini:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142), berpendapat bahwa; “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”. Pada teknik ini, yaitu dengan cara mengajukan pernyataan-



pernyataan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan kuesioner dan diopsikan dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:145), berpendapat bahwa; “Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.” Pada teknik ini, yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian.

3. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:137), menyatakan bahwa; “Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini data sekunder yang berupa subjek penelitian mencakup pada jurnal, buku, penelitian terdahulu, dan teori-teori ahli. Adapun pada data sekunder yang berupa objek penelitian yaitu data jumlah karyawan dan hasil rekapitulasi kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Bogor. Dengan memanfaatkan data sekunder penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bermanfaat.

Teknik Analisis Data

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021:147), berpendapat bahwa; “Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1 (persentase), artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya”. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2018:350), untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2018:350)

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien korelasi antara variabel bebas dan terikat (dikuadratkan)

100% : Pengalihan yang dipersentasekan

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Oleh karena itu, hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai



jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang memerlukan pembuktian melalui data yang diuji secara empiris. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f:

1. Hipotesis Parsial (Uji t)

Pernyataan hipotesis (praduga) berfungsi membantu menjawab pertanyaan penelitian spesifik terkait variabel yang diteliti secara parsial. Menurut Sugiyono (2018:213), pengukuran dapat dievaluasi dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%, dengan interpretasi:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap dependen.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap dependen.

α = tingkat taraf (5%) 0,05, derajat kebebasan (dk) = n (sampel) – jumlah variabel, $dk = 82 - 3 = 79$, maka besaran t_{tabel} diperoleh = 1,664 (t_{tabel})

Berikut rumusan hipotesis secara parsial yang telah dibuat:

H_{o1} = Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.

H_{a1} = Diduga terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.

H_{o2} = Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.

H_{a2} = Diduga terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.

2. Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji f atau uji simultan bertujuan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Lebih lanjut, menurut Sugiyono (2018:252), menerangkan bahwa “uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Pengujian hipotesis secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilakukan menggunakan uji statistik (uji f) pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} , sesuai dengan ketentuan berikut:

- Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap dependen.
- Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak, artinya independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap dependen.

Kriteria dikatakan signifikan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau *probability value* signifikansi $< 0,05$.

Dalam menentukan ukuran f_{tabel} , menggunakan kriteria berikut:



Tingkat taraf signifikansinya (α) = 5% (0,05);

Jumlah keseluruhan variabel penelitian (koefisien) = 3 (tiga) variabel;

Derajat kebebasan pertama (dk_1) = 3 - 1 = 2 (baris kedua);

Derajat kebebasan kedua (dk_2) = $n - k = 82 - 3 = 79$ (barisan deret ke-2);

Maka, diperoleh besaran $f_{tabel} = 3,112$.

Ho3 = Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.

Ha3 = Diduga terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui dari hasil koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25, dengan hasil berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,638	4,177
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)				

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis koefisien determinasi r^2 (*R Square*) parsial menunjukkan nilai sebesar 0,643, yang berarti variabel Motivasi berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,3% (0,643 x 100%). Sisanya, sebesar 35,7% (100% - 64,3%), dipengaruhi oleh variabel diluar pembahasan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,563	,558	4,616
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)				

Berdasarkan tabel 3, hasil analisis koefisien determinasi r^2 (*R Square*) parsial menunjukkan nilai sebesar 0,563, yang berarti variabel Disiplin Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,3% (0,563 x 100%). Sisanya, sebesar 43,7% (100% - 56,3%), dipengaruhi oleh variabel diluar pembahasan.



**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan
Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,636	4,189
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)				

Berdasarkan tabel 4, hasil analisis koefisien determinasi r^2 (*R Square*) simultan menunjukkan nilai sebesar 0,645, yang berarti variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,5% ($0,645 \times 100\%$). Sisanya, sebesar 35,5% ($100\% - 64,5\%$), dipengaruhi oleh variabel diluar pembahasan.

Hasil Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui dari hasil uji t secara parsial (H_01 dan H_{a1}) dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25, dengan hasil berikut:

Tabel 5. Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji t) H_01 dan H_{a1}

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a		
Model		
1	(Constant)	4,590
	Motivasi (X1)	11,991
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)		

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (11,991) lebih besar daripada ($>$) t_{tabel} (1,664). Dengan demikian, hipotesis H_{a1} diterima dan H_01 ditolak. Penjelasan pada H_{a1} adalah bahwa; Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.

Tabel 6. Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji t) H_02 dan H_{a2}

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a		
Model		
1	(Constant)	6,803
	Disiplin Kerja (X2)	10,162
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)		

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (10,162) lebih besar daripada ($>$) t_{tabel} (1,664). Dengan demikian, hipotesis H_{a2} diterima dan H_02 ditolak. Penjelasan pada H_{a2} adalah bahwa; Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.



Tabel 7. Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Ho3 dan Ha3

Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2518,439	2	1259,219	71,758	,000^b
	Residual	1386,305	79	17,548		
	Total	3904,744	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)						

Berdasarkan tabel 7, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} (71,758) lebih besar daripada ($>$) f_{tabel} (3,112), juga pada nilai *probability value* signifikansi (sig.) sebesar 0,000 $>$ 0,05. Dengan demikian, hipotesis Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Penjelasan pada Ha3 adalah bahwa; Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Ciomas Adisatwa Bogor.

KESIMPULAN

Keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu aspek penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja dapat berpengaruh langsung pada sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan melaksanakan tugas mereka dengan produktif. Motivasi yang tinggi seringkali terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, individu yang merasa terpenuhi dan termotivasi cenderung lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka. Anggota tim yang termotivasi dapat bekerja secara sinergis, berkolaborasi dengan baik, dan mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, dan organisasi yang mampu memahami dan merangsang motivasi karyawan cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan.

Keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam konteks produktivitas dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang menjalankan tugas dengan disiplin cenderung memperhatikan detail, mengikuti prosedur dengan benar, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung dapat mengelola stres dan tekanan dengan lebih efektif. Disiplin kerja mempengaruhi ketepatan waktu karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan jadwal, dan mematuhi tenggat waktu. Disiplin kerja berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka, menghindari gangguan, dan bekerja dengan lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Karyawan yang menjaga disiplin kerja yang tinggi cenderung membuat lebih sedikit kesalahan.

Keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting dan saling memengaruhi dalam konteks keberhasilan organisasi. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, juga dengan disiplin kerja menyediakan landasan untuk kinerja yang konsisten. Meskipun motivasi dapat memberikan dorongan awal, disiplin diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas sehari-hari dengan konsisten dan menghasilkan hasil yang berkelanjutan. Motivasi dapat menjadi pendorong utama untuk meningkatkan etika kerja, sementara disiplin membantu menjaga tingkat etika tersebut. Karyawan



yang termotivasi memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan integritas dan tanggung jawab. Motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan untuk bekerja lebih keras, sementara disiplin kerja membantu mereka tetap fokus dan efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- Agustini, Faizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Batjo, N., dan Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Ghosh, P. P. (2021). *Principles and Practices of Management*. New Delhi: University Science Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imbron dan Pamungkas, I.B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Widina Media Utama: Bandung.
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: Rajawali Pers.
- Nurdin, Batjo dan Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian (31st ed.)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.